

тинства державою (що теж закріплено нормами Основного закону); по-третє, конкретизація права сім'ї на державну допомогу, насамперед, у Законі України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" та інших нормативних актах; по-четверте, законодавчо визначене коло компетентних органів, наділених функцією призначення та виплат сімейних допомог; по-п'яте, можливість судового захисту порушеного права на отримання допомоги.

Окремо зазначимо, що одна з головних гарантій – гарантія з боку держави виплат не нижче прожиткового мінімуму, на жаль, досі не реалізується, що порушує відповідний принцип права соціального забезпечення, а також перешкоджає повноцінному виконанню таких його важливих функцій, як політична, демографічна, економічна та виховна. Існуючий сьогодні рівень сімейних допомог не в змозі досягти основної своєї мети – підтримки сімей, які мають в своєму складі неповнолітніх дітей.

Список літератури: 1. Баглай М.В., Габричидзе Б.Н. Конституционное право Российской Федерации. М., 1996. 2. Академічна юридична думка. К., 1998. 3. Ледях И.А. Социальное государство и права человека. (Из опыта западных стран) / Социальное государство и права человека. М., 1994. 4. Словник іншомовних слів / За ред. О.С. Мельничука. К., 1985. 5. Словник української мови. Т. 2. Г-Ж. К., 1971. 6. Українська радянська енциклопедія. Т.2. К., 1978. 7. Малєин Н.С. Повышение роли закона в охране личных и имущественных прав граждан // Сов. гос. и право. 1974. № 6. 8. Теория государства и права // Курс лекций. М., 1997. 9. Словарь-справочник по праву / Сост. А.Ф. Никитин. М., 1995. 10. Приходько С. Здійснення громадянами права на соціальний захист та гарантій його забезпечення // Право України. 2000. № 2. 11. Погорілко В.Ф., Сірий М.І. Права та свободи людини і громадянина в Україні. К., 1997. 12. Нерсисянц В.С. Система юридических гарантий прав и свобод граждан / Социалистическое правовое государство: концепция и пути реализации. М., 1990. 13. Юридичний вісник: У 6-ти т. К., 1998. Т.1. 14. Конституційне право України / Під ред. В.Ф. Погорілка. К., 1999.

*Надійшла до редколегії 18.12.2002 р.*

*О.О. Небрат*

## **Щодо класифікації причин конфліктів в органах внутрішніх справ**

Владність повноважень, якими наділені працівники органів внутрішніх справ, необхідність застосування заходів примусу в цілях ефективної боротьби з правопорушеннями, інші антагоністичні умови діяльності органів внутрішніх справ є основними джерелами так званої "природної" конфліктної ситуації, яка має місце в діяльності більшості працівників міліції. При виконанні службових обов'язків по охороні громадського порядку і боротьбі зі злочинністю виникають штучні конфлікти, оскільки особи, які вчинили правопорушення, в багатьох випадках протидіють працівникам міліції у встановленні істини, намагаються ухилитись від відповідальності або зменшити її, використовують для цього різні прийоми, у тому числі й психологічний тиск на працівників органів внутрішніх справ [1, с.254].

На основі аналізу чисельних фактів з життя колективів органів

внутрішніх справ можна виділити такі протиріччя, що найчастіше обумовлюють виникнення конфліктних ситуацій у цих колективах, а саме: а) протиріччя між працівниками ОВС у сфері офіційних і неофіційних відносин; б) зіткнення особистих і суспільних інтересів, мотивів, цілей; в) перенесення ділових конфліктів у структуру й динаміку міжособистісних відносин, що руйнує ієрархію офіційних і неофіційних ролей; г) протиріччя між консервативними і прогресивними поглядами на дійсність, а також один до одного.

З цього випливає, що виникнення протиріч, розбіжностей, тобто початку протиборства внутрішніх тенденцій, які створюють у людей взаємну незадоволеність, стан напруженості, може виступати причиною конфліктної ситуації і розвитку конфлікту, що стане джерелом можливих загострень у подальших взаєминах.

Суттєве значення для управління конфліктами має й аналіз джерел організаційних конфліктів, яке провів А.А. Белов [2, с. 173-179].

Причини конфліктів в органах внутрішніх справ зумовлені: недоліками в організації праці, викликаними специфікою діяльності цих органів, серед яких висока перевантаженість, неритмічність роботи, невизначеність компетенції і функціональних обов'язків, постійна відповідальність, недосконалість морального і матеріального стимулювання працівників, колізія правових норм, недосконалість управління, тобто невмінням розставити людей відповідно до їх кваліфікації і психологічних особливостей, надмірним адмініструванням з боку керівництва, перевищенням службових повноважень, порушенням законності, міжособистісними стосунками в колективі між працівниками, які мають високі показники у службовій діяльності та відстаючими працівниками, між молодими і працівниками старшого віку, психологічною несумісністю людей, недостатньою вихованістю, слабкою підготовленістю працівника до виконання своїх функціональних обов'язків, психологічним і соціальним бар'єром між колегами [1, с.258].

Проведене дослідження дозволило звести всі причини виникнення конфліктів у колективах органів та підрозділів МВС у три основні групи.

Перша група – причини, що випливають із властивостей особистості керівника і стилю його роботи: 1. Недоліки в організації діяльності (службовій, навчальній, виховній). 2. Слабка підготовленість, недосвідченість у роботі з особовим складом, невміння керувати людьми і їх діяльністю. 3. Негативні риси характеру і насамперед крайня невірноваженість, що веде до афектних спалахів і різкої поведінки з підлеглими, а також владність і відсутність гнучкості в професійній діяльності.

Друга група. Причинами виникнення конфліктів можуть бути відносини між особистістю і групою, а саме: 1. Неправильна реакція людини на відчуття впливу оточуючих її людей або навпаки. 2. Негативна система домагань до оточуючого колективу людей, до середовища або завищена оцінка своїх можливостей і прав. 3. Необ'єктивна оцінка можливостей оточуючими людьми, розбіжність цих можливостей з їхніми очікуваннями. 4. Неповне і неточне сприйняття і нерозуміння обстановки.

Третя група – причини, що впливають із властивостей об'єкта: 1. Відсутність свідомої дисципліни у деяких членів груп, колективів. 2. Наявність в окремих групах, колективах соціально незрілих осіб: дезорганізаторів, егоїстів, перестраховальників, кар'єристів, розкрадачів і т.ін. 3. Сформована інертність у стилі роботи, груп, колективів працівників, що призводить до несприйняття інноваційних процесів у службовій чи іншій діяльності. 4. Особливості характеру членів колективу, групи, що граничить із хворобливістю (причепливі, заздрісні, грубі, схильні до пліток, скандалів, безглузді особистості тощо). 5. Прояв моральної невихованості окремих осіб, що виражається в негативності, черствості, владності, різкості, відсутності гнучкості у поведженні і т. ін. [3, с.9].

Як правило, серед причин виникнення конфліктних ситуацій у ділових міжособистісних стосунках виділяють дві групи: виробничі і невиробничі, стосовно органів внутрішніх справ – службові і неслужбові. До службових слід віднести такі узагальнюючі причини: а) взаємозалежність завдань; б) проблемні тенденції у функціонуванні окремих підрозділів та служб органів внутрішніх справ; в) розподіл ресурсів; г) ситуація, коли одному підлеглому дають вказівки різні начальники, у такому випадку він або сам встановлює пріоритетність виконання, або нічого не робить, чи вимагає уточнень від свого безпосереднього керівника [1, с.257].

Вчений В.П. Шейнов [4, с.49] дає таку класифікацію причин: незадоволення оплатою праці; несприятливі умови праці; хиби в її організації; невідповідність прав і обов'язків; неритмічність роботи; відсутність чіткості в розподілі обов'язків; низький рівень виконавчої дисципліни; конфліктогенні (тобто сприяє до виникнення конфліктів) організаційні структури (наприклад, оперуповноважений райвідділу міліції може одержувати подяку по 10-15 вказівок від різноманітних керівників. Виконати їх буває фізично неможливо, а невиконання розцінюється як порушення службової дисципліни і призводить до конфліктів).

Отже, варто зробити висновок про те, що управління конфліктами починається з їх передбачення, а щоб передбачати, необхідно постійно виявляти причини, що призводять до ескалації конфлікту.

Практика свідчить, що широке коло причин, які обумовлюють протиріччя і конфлікти у внутрішній сфері управління, в першу чергу, зумовлено індивідуальними психологічними якостями начальників органів внутрішніх справ. Такими є психологічна невідповідність до регулювання власного стану, викликаного “тиском” відповідальності за свої дії, розгубленістю, невмінням мобілізувати особовий склад на досягнення поставлених цілей.

Однією з важливих причин конфліктів у правоохоронній системі є відсутність у державі ідеології, яка б підтримувалася більшістю населення (тобто визначеної системи ідей і принципів, що об'єднують найбільш значущі цінності соціуму).

Колектив працівників органів внутрішніх справ являє собою динаміч-

не і суперечливе утворення, яке зазнає постійних змін під впливом різноманітних причин. Його специфічною особливістю є той факт, що працівники органів внутрішніх справ знаходяться у постійній взаємодії з населенням у процесі виконання службових завдань. Наявність атмосфери колективізму, дружби, товариської підтримки і взаємодопомоги в значній мірі підвищує якість нелегкої служби, дисципліну й організованість. Ось чому в центрі уваги керівників знаходяться такі соціально-психологічні явища, як взаємини між працівниками, групові настрої, традиції, громадська думка й ін. Практика стверджує, що відхилення від статутних норм служби, неухважність до психології колективу, особливостей особистості працівника можуть призвести до конфліктних відносин, взаємної протидії людей на мікросоціальному, поведінковому, психологічному рівнях.

Аналіз служби працівників органів внутрішніх справ свідчить, що конфлікти, які виникають у службовій діяльності, надзвичайно різноманітні за своїм характером, їх можна розрізняти за мотивами (протиборство соціально спрямованого прагнення з егоїстичним), за обсягом, за періодичністю, часом протікання, наслідками для особистості й колективу. Поки що класичної схеми, яка б охоплювала усі типові випадки, у психологічній науці і менеджменті немає.

Діяльність у правоохоронних органах є однією з найбільш стресогенних. Саме атмосфера конфлікту переважно породжує в його учасників стреси – особливі емоційні стани психічної напруженості. Це ускладнює цілеспрямовану діяльність, дезорганізує інтелектуальні процеси і поведінку, сприяє втраті здатності керувати своїми діями. Багато конфліктів є наслідком відносин суб'єкта з колективом. Образи і насильство над особистістю, хуліганство, грабж, опір представнику влади – усе це приклади конфліктів, з якими зіштовхуються працівники органів внутрішніх справ. Крім цього, здійснюючи правоохоронну діяльність, вони вступають у певні відносини з правопорушниками. Це також може призводити до конфліктів, тому що тут у наявності їх головний атрибут – нав'язування своєї волі правопорушнику, примус його поводитися так, а не інакше.

Нарешті, працівник органів внутрішніх справ відчуває певне відношення до об'єкта і предмета своєї діяльності. Це відношення є причиною підвищеної дратівливості працівника і на цьому ґрунті – конфлікту. У складних ситуаціях реальної погрози здоров'ю і життю працівників у них нерідко виникають стресові стани: напруженість, почуття тривоги, страху, розгубленість та інші, що негативно впливають на психіку і здоров'я. Різноманітність, складність конфліктів і стресових станів, з якими зіштовхуються працівники органів внутрішніх справ, зобов'язує їх добре розбиратися в сутності цих явищ. Знання можливих причин конфлікту, механізму їх розвитку і способів попередження або ліквідації дозволить визначити найбільш оптимальну лінію власної поведінки [5, с.3-8].

Основною причиною, що породжує ексцеси, у які втягуються працівники органів внутрішніх справ, є конфлікт особистості з законом, що за-

верпується злочином. Цей конфлікт, на думку С. Туркота [6, с.70-71], варто вважати кримінально-правовим конфліктом. У його основі лежить розбіжність суспільних і особистих інтересів. Найчастіше конфлікти – це усвідомлені, плановані у визначених цілях відносини спілкування між особами, що втягуються в сферу діяльності органів внутрішніх справ, і працівниками органів внутрішніх справ. Такі відносини можуть скластися, наприклад, між обвинувачуваним, підозрюваним, несумлінним свідком, з одного боку, і працівником ОВС – з іншого, якщо перші свідомо й активно протидіють розкриттю злочину. Причиною конфлікту можуть бути й обставини психологічного характеру. У першому випадку це може бути психологічна несумісність осіб, що спілкуються. Емоційний бар'єр може виникнути, якщо один із них знаходиться в стані крайнього ступеня збудження, пригніченості, у стані істерики. В іншому – конфлікт може виникнути на основі негативних рис характеру представників однієї зі сторін. Таким чином, причини виникнення конфліктів можуть бути найрізноманітнішими. Гостроконфліктні ситуації характеризуються високою емоційною напругою, невитриманістю, різкістю тону спілкування, озлобленістю, відкритою непокорюю, опором, застосуванням насильства. Досягнення визначених цілей у таких ситуаціях дуже ускладнене, гострота обстановки звужує можливості сприйняття і правильного осмислення того, що відбувається, сковує діяльність тих, що спілкуються, і тому може призвести до помилок.

Ряд психологів, у тому числі військових, вважають, що основним критерієм для групування конфліктів повинен бути зміст протиріч. Вибір способу подолання перешкод буде, в свою чергу, залежати від емоційної стійкості працівника, обраних ним засобів захисту своїх інтересів, існуючої нормативної бази, обсягу владних повноважень і багатьох інших чинників. Психологічний захист особистості відбувається несвідомо, як включення системи стабілізації особистості. В результаті конфлікту дана система спрацьовує незалежно від волі і бажання людини. Необхідність у такому захисті виникає, як тільки з'являться думки й почуття, що становлять загрозу самоповазі індивіда, сформованій системі ціннісних орієнтацій та знижують самооцінку індивіда. Тому важливо навчити кожного працівника м'якшій правильній оцінці й діям у конфліктних ситуаціях.

У деяких випадках сприйняття ситуації індивідом може бути далеким від реального стану справ, але реакція людини на ситуацію буде формуватися, виходячи з суб'єктивного її сприйняття. Ця обставина відчутно ускладнює можливість вирішення конфлікту. Негативні емоції, що виникли в результаті конфлікту, досить швидко можуть бути перенесені з проблеми на особистість опонента, а це заважатиме ефективній роботі, доповнить конфлікт особистою протидією. Чим більше посилюється конфлікт, тим менш привабливим виглядає працівник м'якшій [3, с.3].

Конфліктні ситуації, що виникають у підрозділах органів внутрішніх справ, як правило, мають складний, раптовий, непередбачуваний і непрогнозований (екстремальний) характер, а отже, весь процес управління ними

має особливий, специфічний характер. Конфліктні ситуації в ОВС можна умовно розділити на внутрішні й зовнішні, природні й штучні, міжособистісні й внутрішньо-особистісні.

Внутрішні конфлікти мають місце тоді, коли вони виникають між суб'єктом і об'єктом управління, між начальниками і підлеглими, між працівниками-колегами, зовнішні – між працівниками міліції і громадянами, між працівниками органів внутрішніх справ і представниками влади, органами місцевого самоврядування, інших правоохоронних структур, представниками виробничих і громадських організацій.

Таким чином, громадське життя завжди супроводжують протиріччя, кризи, конфлікти і серед них правові конфлікти, як протиборство фізичних і юридичних осіб із приводу юридичних актів і норм. Одна зі сторін прагне до протиправної зміни статусу і правового стану суб'єктів права, інша захищає колишні статуси і стани. Щоправда, нерідко негативний зміст конфлікту служить його “верхнім шаром”, оскільки джерелом протиборства буває прогресивна тенденція до зміни існуючого правового порядку. І дуже важливо розрізняти спрямованість конфлікту для його оцінки і вироблення стратегії поведінки учасниками кризових ситуацій.

**Список літератури:** 1. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. Харків, 1998. 2. Белов А.А. Теоретические и методические основы диагностики организационных конфликтов: Дис. ... канд. юрид. наук. Белгород, 1999. 3. Конфлікти у професійній діяльності органів внутрішніх справ // Методичні рекомендації керівникам органів та підрозділів, заступникам по роботі з особивом складом, практичним психологам. К., 2000. 4. Шейнов В.П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение. Минск, 1997. 5. Володазский Б.Ф., Гутерман М.П. Конфликты и стрессы в деятельности работников органов внутренних дел. Омск, 1976. 6. Туржота С. Правовий компроміс у кримінальному судочництві // Право України. 2001. № 10.

*Надійшла до редакції 25.12.2003 р.*

*О.О. Єфремов*

## **Поліграф як засіб криміналістичної техніки**

Поняття криміналістичної техніки застосовується у двох значеннях: як розділ науки криміналістики і як загальна назва технічних засобів та їх застосування. Розглянемо друге значення.

Криміналістична техніка – це сукупність (система) спеціальних засобів і методів (у тому числі суспільно-наукових), що використовуються для виявлення, фіксації, дослідження, оцінки й використання доказів при розслідуванні злочинів [1, с.55]. Криміналістична техніка як наука має свою систему і розподіляється на розділи (галузі). Один із розділів – це нетрадиційні засоби і спеціальні знання. До нього відноситься і поліграф.

Перший поліграф, придатний для розслідування злочинів, був створений Джоном Ларсеном у 1921 р. Цей прилад ресстрував на паперовій стрічці, що рухається, пульс, тиск крові й подих. Однак тільки в 1926 р.